

IMPLEMENTASI KEGIATAN *EMPLOYEE RELATIONS* DALAM “CHANGE PROGRAM 2018” PADA DEPARTEMEN SURVEILANS SISTEM KEUANGAN BANK INDONESIA

Winna Ayuniwati

winna.ayu04@yahoo.com

Anggun Putri Dewanggi Indah Bestari

anggun.putridewanggi@budiluhur.ac.id

Fakultas Ilmu Komunikasi

Universitas Budi Luhur

ABSTRACT

This study discusses the implementation of employee relations activities in the "Change Program 2018" in the Bank Indonesia Financial System Surveillance Department. The purpose of this study was to determine how the implementation of employee relations activities in the "Change Program 2018" in the Bank Indonesia Financial System Surveillance Department. This research method is qualitative descriptive. The research subject is the Financial System Surveillance Department. The theory used in this study is Relationships Management Theory by Jhon Ledingham. With the post-positivme paradigm, qualitative approach, and qualitative descriptive method to obtain data. Data collection techniques were obtained through interviews with 3 informants and made observations. From the results of the results of the interview data and observations that have been conducted, the results of the research on employee relations activities conducted in the Bank Indonesia Financial System Surveillance Department have a positive impact on increasing employee motivation and work productivity, which can be seen from improving the quality of work and awards received for the Bank Indonesia Financial System Surveillance Department. The suggestion from this study is to increase change program activities that can lead to better communication between employees.

Keywords: *Activitiy Implementation, Employee Relations, Relationships Management Theory*

PENDAHULUAN

Perubahan di era reformasi berdampak multi dimensi terhadap instansi baik perusahaan atau pemerintahan. Semakin banyaknya perkembangan di berbagai kehidupan masyarakat, baik dibidang industri, ekonomi, politik, sosial, budaya dan iptek yang telah memisahkan masyarakat dari berbagai kelompok atau organisasi tersebut memiliki tujuan yang berbeda, dalam suatu organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Untuk mewujudkan hal tersebut maka suatu organisasi melaksanakan pengembangan salah satunya melalui *public relations*.

Selama ini banyak perusahaan atau lembaga publik yang fokus memberikan perhatian terhadap komunikasi dengan pihak luar (*external stakeholders*) atau publik. Namun hanya sedikit perusahaan atau lembaga publik yang memberikan perhatian besar terhadap komunikasi internal perusahaan atau lembaganya, terutama kepada karyawan. Banyak perusahaan atau lembaga yang tidak memahami bahwa internal *communications* dibutuhkan dalam menyampaikan visi, misi dan tujuan serta budaya perusahaan atau lembaga kepada seluruh karyawan atau pegawainya

Banyak masalah penting yang harus dihadapi oleh perusahaan atau instansi

salah satunya adalah masalah hubungan (*relationship*), terkadang komunikasi yang kurang baik dapat menimbulkan perbedaan pendapat dan hubungan yang tidak baik antar sesama. Permasalahannya berkisar pada pertanyaan bagaimana membangun dan mengembangkan hubungan yang baik antara perusahaan atau instansi tersebut dengan masyarakat (*public*), baik public internal maupun eksternal demi tercapainya tujuan lembaga atau organisasi.

Istilah Komunikasi berasal dari Bahasa latin *communications* dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Sama disini maksudnya adalah sama makna.¹ Jadi menurut Istilah diatas bahwa dalam komunikasi akan melibatkan dua manusia lalu membentuk sebuah percakapan, makna komunikasi akan terjadi atau berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai apa yang akan dipercakapan dengan menggunakan Bahasa yang sama saling dimengerti. Hal ini membuat komunikasi harus dapat dijadikan sebuah hal yang komunikatif, informatif dan persuasif.

Komunikasi memiliki peran penting dalam berbagai kehidupan, dari segi social, budaya, pendidikan bahkan sebuah politik. Melihat pentingnya tersebut seorang ahli komunikasi yaitu Carl I Hovland di dalam buku Komunikasi ilmu komunikasi adalah upaya yang sistematis untuk merumuskan secara tegas asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap.²

Komunikasi yang efektif bertujuan agar komunikasi dapat memahami pesan yang disampaikan oleh komunikator dan komunikasi memberikan umpan balik yang sesuai dengan pesan. Hal ini dapat membentuk kerjasama yang baik seperti antara perusahaan dengan karyawannya. Dalam setiap perusahaan, karyawan memiliki peranan yang sangat penting

dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, untuk itu diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja dan mampu memberikan kontribusi terbaik kepada perusahaan. Dalam suatu perusahaan, mengelola hubungan antar karyawan merupakan hal yang sangat penting, karena akan membentuk *relationship* yang dapat menciptakan kelompok kerja yang solid dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Membangun kesuksesan bagi sebuah perusahaan memerlukan penerapan program yang baik agar publik eksternal dan internal dapat terus setia dan loyal. Penerapan program memberikan motivasi bagi para karyawan merupakan salah satu peranan penting yang dapat membuahkan kinerja yang maksimal dari para karyawan sehingga tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu.

Dalam berkomunikasi dengan public baik internal maupun eksternal bukanlah hal yang mudah, oleh karena itu dibutuhkan suatu bagian khusus yang dapat menangani penyampaian pesan atau informal secara baik dan tepat, bagian tersebut dikenal dengan bagian *Public Relations*. *Public Relations* sesungguhnya sebagai alat manajemen modern secara structural merupakan bagian integral dari suatu kelembagaan atau organisasi. Artinya PR/Humas bukanlah merupakan fungsi yang terpisah dari fungsi kelembagaan atau organisasi tersebut alias bersifat melekat pada manajemen perusahaan. Hal tersebut menjadikan Humas/PR dapat menyelenggarakan komunikasi dua arah timbal balik Antara organisasi/lembaga yang diwakilinya dengan publiknya.

¹ Onong Uchajana Effendy, Komunikasi Teori dan Praktek, PT Remaja Rosdakarya, (Bandung,2006), Hlm.9.

² Ibid, Hlm.10

Peranan ini turut menentukan sukses atau tidaknya misi, visi dan tujuan bersama dari organisasi/lembaga tersebut.³

Salah satu bentuk hubungan dalam aktivitas *Public Relations* yang mengatur hubungan antara perusahaan dan karyawannya adalah *employee relations*.

Menurut Cutlip & Center (1982) dapat juga disebut hubungan masyarakat internal atau hubungan kepegawaian (*employee relations*) yang mempunyai arti sebagai sekelompok orang-orang yang sedang bekerja disuatu organisasi atau perusahaan yang jelas baik secara fungsional, organisasi maupun bidang teknis dan jenis pekerjaan (tugas) yang dihadapinya.⁴

Employee relations dilakukan untuk menciptakan bentuk hubungan atau komunikasi dua arah antara perusahaan atau organisasi dengan karyawannya dalam upaya membina kerjasama dan hubungan baik antara keduanya. Dengan kata lain, *employee relations* bertujuan untuk mencapai saling pengertian kerjasama serta efektifitas diantara perusahaan atau organisasi dengan karyawannya.

Departemen Surveilans Sistem Keuangan merupakan Satuan Kerja yang melakukan fungsi sebagai *Center of Excellence* (CoE) Surveilans dan pengawasan makroprudensial, moneter serta sistem pembayaran.⁵ Salah satu departemen di dalam Bank Indonesia yang melakukan kegiatan untuk karyawan melalui kegiatan *employee relations* adalah Departemen Surveilans Sistem Keuangan (DSSK) Bank Indonesia. Bank Indonesia sebagai Bank Sentral Republik Indonesia, mempunyai satu tujuan tunggal, yaitu mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah. Untuk itu Bank Indonesia haruslah memiliki karyawan yang memiliki kinerja tinggi agar dapat mencapai target dan tujuannya.

Kegiatan *employee relations* yang diadakan oleh Bank Indonesia merupakan bentuk kegiatan yang dilakukan oleh Departemen Surveilans Sistem Keuangan (DSSK) Bank Indonesia untuk mengkomunikasikan pesan atau informasi dari atasan kepada karyawannya, ataupun penyampaian informasi dari karyawan kepada atasan dalam membentuk hubungan antar karyawan. Kegiatan-kegiatan Change Program dikemas dengan dinamis dan informatif hal ini untuk membangun pegawai agar dapat komunikatif dalam mengembangkan kompetensi pegawai, Melalui *Change Program* kegiatan-kegiatan yang di dalamnya termasuk kegiatan *Employee Relations* pada Departemen ini sangat berpengaruh untuk pencapaian kinerja pegawai dan penilaian kondite pegawai.

Dalam melaksanakan kegiatan *Change Program*, terdapat beberapa kendala atau tantangan di dalam Departemen Surveilans Sistem Keuangan Bank Indonesia. Salah satunya adalah tahun 2017 terdapat pengurangan atau kurang tercapainya aspek penilaian 100% pada salah satu kegiatan change program yaitu *performance dialog* dalam hal menyampaikan saran, usulan, ide dan rencana-rencana untuk merealisasikan tujuan pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai. *Performace Dialog* adalah pembahasan antara *Line Manager* dengan pegawai yang menjadi bawahannya mengenai pekerjaan, kinerja dan upaya pengembangan pegawai yang hasilnya dicatat dalam sistem informasi sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil survey yang diselenggarakan oleh Tim Kultur atau Departemen Sumber Daya Manusia pada akhir April 2017 lalu, DSSK memperoleh penilaian sebanyak kurang dari 50% Pegawai telah memiliki budaya

³ Rosady Ruslan, Manajemen Public Relations & Media Komunikasi, (Jakarta:Rajawali Pers, 2010) Hlm.273.

⁴ Ibid, Hlm.275

⁵ Peraturan Anggota Dewan Gubernur Intern No.21/7/PADG Intern/2019 tentang Organisasi DSSK, Hlm.4

menjalankan Performance Dialog secara kontinu, tidak terpaku pada jadwal Performance Dialog formal. Sesuai dengan program Change Program DSSK tahun 2018 yaitu *Faster Feedback* bahwa pelaksanaan *performance dialog* dalam penetapan target kerja minimal dilakukan 3 tahap yaitu awal tahun, tengah tahun dan akhir tahun. Berdasarkan hasil survey diatas bahwa pegawai cenderung masih pasif melakukan performance dialog dengan lini manager.

Kendala pertama pada permasalahan ini adalah waktu, dimana pegawai DSSK sering kali dinas untuk melakukan pengawasan terhadap bank dalam beberapa hari dan penugasan lainnya yang tidak mungkin efektif di dalam ruang lingkup kantor. Kendala kedua adalah kurangnya *awareness* dari pimpinan, pegawai atau dari lini manager. Hal ini juga mendapat perhatian khusus dari Pimpinan yang ingin meningkatkan *performance dialog* di tahun 2018 karena berkurangnya persentase terkait performance dialog pada pegawai DSSK di tahun 2017.

Maka, dengan ini Lini Manajer akan menunjukkan komitmen untuk melakukan Performance Dialog serta menunjukkan perhatian penuh kepada pegawai dalam pelaksanaan *Performance Dialog*, meskipun demikian masih diperlukan persiapan yang lebih matang terkait materi yang akan disampaikan dalam pelaksanaan *Performance Dialog*. Untuk melancarkan komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi maka seorang pimpinan, lini manager dan pegawai memerlukan pola komunikasi dan kerjasama yang baik, interaksi diantara bagian yang satu dengan yang lainnya berjalan secara harmonis dan dinamis .

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk membahas lebih lanjut dan membuat penelitian dengan judul: Implementasi Kegiatan *Employee Relations* Dalam "Change Program 2018" Pada Departemen

Surveilans Sistem Keuangan Bank Indonesia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Bagaimana Implementasi Kegiatan *Employee Relations* dalam "Change Program 2018" pada Departemen Surveilans Sistem Keuangan Bank Indonesia?"

Tujuan dari penelitian ini adalah "Untuk mengetahui Implementasi Kegiatan *Employee Relations* dalam "Change Program 2018" pada Departemen Surveilans Sistem Keuangan Bank Indonesia?"

Manfaat penelitian secara aspek teoritis adalah peneliti berharap dapat membagikan ilmu atau pengetahuan serta wawasan pada program ilmu komunikasi khususnya konsentrasi Public Relations dalam kaitannya membina hubungan dengan karyawan. Dan manfaat secara aspek praktis adalah dapat memberikan sumbangan pemikiran berarti bagi perusahaan, terutama dalam mengembangkan kehidupan yang lebih baik dengan memperhatikan pentingnya terpenuhi kebutuhan materi dan psikologis secara seimbang dalam perusahaan. Melalui penelitian ini juga peneliti berharap dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh khususnya tentang komunikasi organisasi yaitu komunikasi antar karyawan dan menambah wawasan pengetahuan peneliti sehubungan dengan arti penting komunikasi bagi perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam Pembuatan penelitian ini peneliti mencoba mencari sumber-sumber referensi yang dinilai sesuai dengan penelitian yang akan dijadikan kajian oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan landasan *Relationship Management Theory* (Teori Manajemen Hubungan) dari Jhon Ledingham. Teori ini mencerminkan pemenuhan pemikiran dalam public relations untuk mengatur hubungan antara organisasi dengan publiknya.

Terminologi *relationship management* merujuk pada proses manajemen dengan public internal dan eksternal. Dalam konteks ini, Jhon Ledingham (2003) mendefinisikan organisasi dan hubungan public sebagai pernyataan keberadaan antara organisasi dan public-publik kunci, yang mana tindakan salah satunya dapat mempengaruhi ekonomi, sosial dan budaya atau politik pada orang lain.⁶

Teori ini merupakan teori penting dari public relations, karena terkait dengan fungsi dasar public relations, yaitu aktivitas komunikasi yang menghubungkan organisasi dan public. Pada teori ini titik fokus membahas proses manajemen hubungan antara organisasi dan publiknya, internal maupun eksternal, karenanya teori ini juga dikenal sebagai pusat atau inti public relations.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penulisan skripsi ini adalah metode deskriptif kualitatif. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa sifat penelitian deskriptif kualitatif adalah sifat penelitian yang bertujuan untuk menggali dan menganalisa data yang ditentukan dari suatu permasalahan secara mendalam. Penelitian ini dilakukan dengan pencarian data dan melakukan wawancara mendalam dengan change agent coordinator tahun 2018, pegawai organik (internal) dan pegawai non organik (eksternal) Departemen Surveilans Sistem Keuangan.

Teknik Pengumpulan Data Untuk melengkapi pengumpulan data ini, maka peneliti memerlukan beberapa data ini, maka peneliti memerlukan beberapa data pendukung yang bersumber dari data primer dan data sekunder, maka dari itu peneliti menggunakan dua macam tehnik pengumpulan data yaitu:

1. Wawancara Mendalam
Dalam penelitian kualitatif untuk mendapatkan data yang penuh makna, sebaiknya digunakan wawancara terbuka atau wawancara tak terstruktur yang dapat secara leluasa menggali data selengkap mungkin dan sedalam mungkin sehingga pemahaman peneliti terhadap fenomena yang ada sesuai dengan pemahaman para pelaku itu sendiri. Disinilah peran peneliti sebagai instrumen utama yang tidak selalu terpancang pada panduan wawancara
2. Observasi Lapangan
Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan observasi nonpartisipan, peneliti melakukan observasi pengumpulan data dan informasi tanpa melibatkan diri atau tidak menjadi bagian dari lingkungan social atau organisasi yang diamati.
3. Dokumentasi
Peneliti melakukan dokumentasi pelaksanaan kegiatan penelitian melalui foto atau gambar, sebagai bukti fisik pelaksanaan penelitian. Dokumentasi memberikan bahan deskriptif yang berlaku saat itu.

Teknik Analisis Data Dalam menyajikan hasil penelitian ini maka peneliti menggunakan deskriptif analisis yang bentuknya sebagai berikut :

- a) Teknik wawancara mendalam yang dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung berupa informasi yang diperoleh dari key informan dan informan yang akan di transkrip.
- b) Kemudian data tersebut dikategorikan terlebih dahulu sesuai dengan masalah penelitian
- c) Data kemudian dianalisis yaitu dengan prosedur penelitian menghasilkan data deskriptif.

⁶ Elvinaro Ardianto, Metodologi Penelitian untuk Public Relations (Bandung: Smbiosa Rakatama Media 2010), Hlm. 119-120

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa data-data yang telah peneliti peroleh baik data primer maupun data sekunder akan peneliti analisis secara deskriptif untuk menjawab dengan jelas masalah pokok dalam penelitian skripsi ini, yaitu dengan wawancara mendalam dari key informan (secara lisan dan tulis) untuk data primer yang mengacu pada wawancara informan. Kemudian peneliti akan menganalisis untuk mengetahui dengan jelas mengenai kegiatan employee relations pada karyawan departemen surveilans sistem keuangan bank Indonesia dalam meningkatkan kinerja karyawan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diperoleh berdasarkan wawancara dengan beberapa informan untuk mendapatkan hasil yang relevan terkait tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui implementasi kegiatan *employee relations* dalam “Change Program 2018” pada Departemen Surveilans Sistem Keuangan Bank Indonesia. Bank Indonesia dalam memberikan penilaian pengembangan kinerja Satuan Kerja meliputi tiga kategori yaitu, *Exceed* (pencapaian penilaian tinggi lebih dari angka 100%), *Meet* (pencapaian penilaian sedang tepat pada angka 100%) dan *Under* (pencapaian penilaian rendah dibawah angka 100%). Penilaian ini dinilai berdasarkan hasil program kerja Departemen Surveilans Sistem Keuangan diakhir tahun dan dinilai langsung oleh Gubernur Bank Indonesia. Untuk penilaian kinerja ini Departemen Surveilans Sistem Keuangan adalah satu-satunya satker baru di Bank Indonesia yang mendapatkan nilai kinerja “*Exceed*” selama 5 tahun berturut-turut.

Pada tahun 2017 Departemen Surveilans Sistem Keuangan memperoleh pencapaian *Exceed* dengan angka 116%. Dibandingkan dengan tahun 2018 pencapaian penilaian masih tetap *exceed* hanya saja ada penurunan penilaian sedikit menjadi 110%, angka pencapaian nilai

tahun 2018 diperoleh atas hasil kerja yang dilakukan selama 2017. Terjadinya penurunan penilaian ini dikarenakan pada tahun 2018 Departemen Surveilans Sistem Keuangan harus mempersiapkan untuk reorganisasi sehingga konsentrasi pegawai menjadi terbagi akan reorganisasi dan tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan. Hal ini perlu ditingkatkan kembali kinerja pegawai melalui kegiatan-kegiatan *employee relations* (kegiatan kepegawaian) karena tujuan secara internal pada Departemen Surveilans Sistem keuangan adalah pencapaian penilaian kondite yang meningkat upaya kesejahteraan pegawai.

Hal ini meliputi Departemen Surveilans Sistem Keuangan Bank Indonesia yang menerapkan kegiatan *employee relations* pada seluruh pegawainya. Kegiatan *employee relations* sangat diperlukan agar dapat menimbulkan kekompakan dan meningkatkan motivasi kinerja pegawai.

Pada tahun 2015 Bank Indonesia mendirikan suatu program yang bertujuan untuk menciptakan budaya kerja dan kinerja yang kegiatannya termasuk kegiatan *employee relations*, Program ini dinamakan Change Program. Dengan adanya program ini dapat mendukung hubungan antar pegawai yang lebih efektif.

Berdasarkan kesimpulan diatas dengan adanya kegiatan *employee relations* dalam Change Program hasilnya dapat response yang positif oleh pegawai Departemen Surveilans Sistem Keuangan karena berdampak pada hubungan manajemen internal antar pegawai. Dengan efektivitas komunikasi yang efektif maka akan tercipta hubungan antar pegawai yang baik guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Implementasi kegiatan *employee relations* dalam change program pada Departemen Surveilans Sistem Keuangan Bank Indonesia ini dikemas dengan sangat dinamis dan menjadikan program ini menjadi sarana media komunikasi sehingga memiliki dampak yang positif terhadap

peningkatan motivasi dan produktifitas kerja pegawai Departemen Surveilans Sistem Keuangan Bank Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian diatas kaitan dengan teori Manajemen Hubungan adalah membahas tentang **relationship/hubungan** internal di dalam Departemen Surveilans System Keuangan Di Bank Indonesia sangat berjalan dengan baik ditambah dengan adanya kegiatan change program yang didalamnya terdapat kegiatan employee relations yang dapat menimbulkan kekompakan dalam melaksanakan target yang dituju. Dengan diadakannya Change Program dalam kegiatan *better engagaement* meliputi kegiatan *employee gathering* manfaat yang dirasakan oleh **kedua belah pihak** yaitu dapat meningkatkan interaksi dan komunikasi antar pegawai internal maupun eksternal selain itu dapat berbagi ilmu dan saling tukar informasi. Kegiatan change program ini dapat dikatakan **dinamis** dalam membuat suatu kegiatan karena dikaji dengan topik-topik yang relevan, format acara yang dibuat menarik bahkan adanya narasumber yang terpercaya hal ini guna dapat menarik antusiasme dari pegawai agar dapat berpartisipasi pada kegiatan yang dibuat.

Implementasi kegiatan employee relations ini menimbulkan hubungan antar pegawai untuk semakin baik. Semakin adanya **kebutuhan dan keinginan** semakin erat hubungan antar pegawai. Kegiatan employee relations dapat **meningkatkan pemahaman** pegawai Departemen Surveilans Sistem Keuangan terhadap visi dan misi Bank Indonesia, sehingga pegawai akan timbul rasa kesadaran untuk bekerja sesuai dengan tugas yang telah diberikan. **Kualitas hubungan** menjadi semakin meningkat dengan komunikasi yang efektif dalam hubungan internal pegawai Departemen Surveilans Sistem Keuangan. Strategi utama yang dilakukan Departemen Sistem Keuangan ini adalah **mengelola hubungan** antar pegawai melalui kegiatan employee relations pada Change Program.

Pada salah satu kegiatan change program yaitu one information a day melalui kegiatan knowledge sharing, kegiatan ini sangat berguna untuk **interaksi dan pertukaran informasi** antar pegawai agar dapat berani menyampaikan pendapat. Kegiatan Better engagement yaitu performance dialog dikategorikan menjadi **tipe personal dan professional** karena dengan pegawai memiliki perencanaan kerja dan menyelesaikannya dengan tepat waktu maka akan mencapai penilaian individu dan jenjang karir yang baik. Dari semua aspek yang melibatkan kegiatan employee relations dengan change program maka dapat **membangun hubungan** antar pegawai internal menjadi lebih dekat dan harmonis.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil penelitian yang dikaitkan dengan teori manajemen hubungan, maka secara garis besar kegiatan *employee relations* yang dilakukan oleh Departemen Surveilans Sistem keuangan Bank Indonesia memicu motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan atau dorongan dari dalam. Dorongan tersebut muncul dari kegiatan-kegiatan yang dikemas dengan sangat inovatif oleh Change Program tahun 2018, terutama dari kegiatan individu untuk pencapaian penilaian pegawai melalui performance dialog, *employee gathering* yang dirasakan manfaatnya oleh pegawai internal maupun eksternal, ajang pertukaran informasi melalui kegiatan knowledge sharing, Produktivitas dan motivasi karyawan dapat ditingkatkan melalui kegiatan tersebut. Peningkatan produktivitas kerja timbul karena manajemen hubungan yang baik..Hal tersebut membuat pegawai agar termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi di tahun berikutnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pemaparan mengenai hasil penelitian sesuai dengan teori Hubungan Manajemen dapat disimpulkan bahwa Departemen Surveilans Sistem Keuangan sudah melaksanakan kegiatan employee

relations pada Change Program 2018 dengan sangat baik bertujuan untuk mencapai visi dan misi Departemen Surveilans Sistem Keuangan dan dapat meningkatkan motivasi produktivitas kinerja pegawai. Para pegawai baik pegawai organik maupu non organik antusias mengikuti kegiatan demi kegiatan yang dilaksanakan Change Program secara bersama-sama. Dapat dikatakan change program merupakan public relation untuk penyampaian informasi dan inovasi melalui kegiatan-kegiatan employee relations. Dampak yang diterima sangat positif untuk terciptanya manajemen hubungan di dalam Departemen Surveilans Sistem Keuangan.

Adapun saran teoritis dan praktis pada penelitian ini adalah diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengembangan ilmu komunikasi pada umumnya, khususnya pemahaman tentang kegiatan employee relations dalam mempertahankan kinerja pegawai disebuah perusahaan atau instansi. Mengingat sasaran strategis Bank Indonesia bersifat tahunan yang mempengaruhi target atau pencapaian Departemen Surveilans Sistem Keuangan setiap tahunnya dan mengingat Sumber Daya Manusia terbatas maka DSSK seharusnya meningkatkan manajemen waktu menetapkan strategi pencapaian dan meningkatkan hubungan internal dan eksternal agar terjalin manajemen hubungan yang lebih baik antar pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ardianto Elvinaro.DR, 2010. *Metodologi Penelitian untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung: Simbiosis Rakatama
- Onong Uchajana Effendy, 2006. *Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- _____, 2005. *Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Rosady Ruslan, 2010. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*, Jakarta : Rajawali Pers.

_____, 2003. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*, Jakarta : Rajawali Pers.

_____, 2014. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*, Jakarta : Rajawali Pers.

Rhenald Kasali, 1994. *Manajemen Public Relations, Konsep & Aplikasinya di Indonesia*, Jakarta:Raja Grafindo Persada,

_____, 2006. *Manajemen Public Relations, Konsep & Aplikasinya di Indonesia*, Jakarta:Raja Grafindo Persada,

A. Sumber Online

www.bi.go.id

Peraturan Anggota Dewan Gubernur Intern No.21/7/PADG Intern/2019 tentang Organisasi DSSK

Peraturan Anggota Dewan Gubernur Intern No.20/54/PADG Intern/2019 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai

<http://www.lspr.edu/pritakemalgani/employee-relations/>